



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Oleh:
MASRIYADI
 NIM:11771101716

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT
 HATCHERY PEKANBARU**

SKRIPSI

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
 RIAU
 2021**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT
HATCHERY PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

**MASRIYADI
NIM:11771101716**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

salah.

m Ria

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MASRIYADI
NIM : 11771101716
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY
PEKANBARU
HARI/TANGGAL UJIAN : RABU, 07 JULI 2021

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING



ZULHAIDA, SE, MM
NIP. 19741204 201411 2 001

MENGETAHUI

DEKAN



DR. H. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI MANAJEMEN



FAKHRURROZI, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MASRIYADI
NIM : 11771101716
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (Delapan)
JUDUL : PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY
PEKANBARU.
HARI/TANGGAL UJIAN : RABU, 7 JULI 2021

DISETUJUI OLEH**KETUA PENGUJI**
Dr. AMRUL MUZAN, SHI, M.A
NIP. 19770227 200312 1 002**MENGETAHUI****PENGUJI 1**
HENNI INDRAYANI, SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003**PENGUJI II**
MERI SANDORA, SE, MM
NIP. 19790505 200710 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY
PEKANBARU**

Oleh:

MASRIYADI
NIM:11771101716

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang beralamat di JL.Raya Pekanbaru-Bangkinang KM. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 98 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka keseluruhannya dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan secara parsial dan simultan variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Sementara nilai adjust R Square menjelaskan bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru sebesar 70,6% sementara 29,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Kinerja Karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin dan Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas campur tangan-Nya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU**" dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat beserta salam tidak lupa penulis kirimkan kepada junjungan alam yakni Nabi besar Muhammad SAW yang mana berkat semangat dan kerja keras beliau kita bisa merasakan ketenangan pada masa sekarang dan kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini, dan semoga terlimpah juga kepada keluarga, para sahabat dan orang-orang yang senantiasa istiqamah di jalan beliau hingga akhir zaman.

Skripsi ini Merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu syarat bagi setiap mahasiswa dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk seluruh keluarga besar saya khususnya kedua orang tua saya, ayahanda Misran Leman dan ibunda Hamidati, kakak dan adik saya Misda sari, S.Pd, Mitra Yufizar, Mulya Anri dan Mutia Nur hasifa, terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya atas segala do'a dan perjuangannya dari dalam kandungan hingga saat ini demi keberkahan dan kesuksesan saya dikemudian hari, selalu bahagia dan berada dalam lindungan yang maha kuasa.
2. Bapak Prof. Dr.Khairunas Rajab, M.Ag, selaku Rektor UIN Suska Riau yang telah memberikan kesempatan kepada saya menimba ilmu di universitas tercinta ini.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
8. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Ibu Zulhaida, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan berupa motivasi dan bantuan berharga lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini..
10. Bapak Ferrizal Rahmat, SE, MM selaku Penasehat Akademis di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa saya diperkuliahan.
12. Seluruh karyawan dan pihak yang terkait yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan bantuan langsung dan tidak langsung selama masa di perkuliahan.
13. Pihak perusahaan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan primer dan sekunder.
14. Sahabat- Sahabat baik saya selama perkuliahan yang telah banyak memberikan motivasi, arahan sehingga saya bisa menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir dari kesempatan ini penulis menyampaikan Terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam upaya penyelesaian skripsi ini. Penulis juga mengharapkan sumbangan pikiran, kritik dan saran demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jazakumullah Khairan Katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua, Aamiin Ya Rabbal ‘alamin.

Wassalamu’alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis,

MASRIYADI

NIM : 11771101716

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2. Kinerja Karyawan	15
2.2.1. Pengertian Kinerja	16
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.2.3. Penilaian Kinerja.....	20
2.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja	21
2.2.5. Indikator Kinerja	21
2.3. <i>Hard Skill</i>	23
2.3.1. Pengertian <i>Hard Skill</i>	23
2.3.2. Indikator <i>Hard Skill</i>	25
2.3.3. Peranan <i>Hard Skill</i> dalam dunia kerja	21
2.4. <i>Soft Skill</i>	26
2.4.1. Pengertian <i>Soft Skill</i>	27
2.4.2. Indikator <i>Soft Skill</i>	31
2.4.3. Manfaat <i>Soft Skill</i>	32
2.4.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Soft Skill</i>	33

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5. Pandangan Islam	34
2.5.1. Konsep Islam Tentang Kinerja	34
2.5.2. Konsep Islam Tentang <i>Hard Skill</i>	35
2.5.3. Konsep Islam Tentang <i>Soft Skill</i>	36
2.6. Penelitian Terdahulu	38
2.7. Kerangka Pemikiran	40
2.8. Hipotesis	41
2.9. Defenisi konsep Operasional Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
3.2. Jenis dan Sumber Data	46
3.2.1. Data Primer	46
3.2.2. Data Sekunder	46
3.3. Populasi dan Sampel	47
3.4. Teknik Pengumpulan Data	48
3.4.1. Observasi	48
3.4.2. Angket	48
3.4.3. Wawancara	49
3.5. Analisis Data	49
3.5.1. Deskriptif Kuantitatif	49
3.6. Uji Kualitas Data.....	49
3.6.1. Uji Validitas	50
3.6.2. Uji Reabilitas	50
3.7. Uji Asumsi Klasik	51
3.7.1. Uji normalitas Data	51
3.7.2. Uji Multikolinieritas	51
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas	52
3.7.4. Uji Autokorelasi	52
3.8. Analisis Data Penelitian	53
3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda	53

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.2. Uji Secara Parsial (Uji T)	54
3.8.3. Uji Secara Simultan (Uji F)	55
3.8.4. Koefisien Korelasi	56
3.8.5. Koefisien Determinasi	57

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan	58
4.2. Struktur Organisasi Perusahaan	60
4.3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	62

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. karakteristik Responden	67
5.1.1. Responden Berdasarkan Usia Responden	67
5.1.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
5.1.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
5.1.4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
5.2. Deskripsi Variabel	69
5.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja.....	69
5.2.2. Analisis Deskripsi Variabel <i>Hard Skill</i>	71
5.2.3. Analisis Deskripsi Variabel <i>Soft Skill</i>	73
5.3. Uji Kualitas Instrumen Penelitian	75
5.3.1. Uji Validitas	75
5.3.2. Uji Reabilitas	76
5.4. Uji Asumsi Klasik	77
5.4.1. Uji Normalitas Data	77
5.4.2. Uji Multikolinieritas	79
5.4.3. Uji Heteroskedastisitas	80
5.4.4. Uji AutoKorelasi	81
5.5. Analisis Data Penelitian	82
5.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda	82
5.5.2. Uji Secara Parsial (Uji T)	82
5.5.3. Uji Secara Simultan (Uji F)	84



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

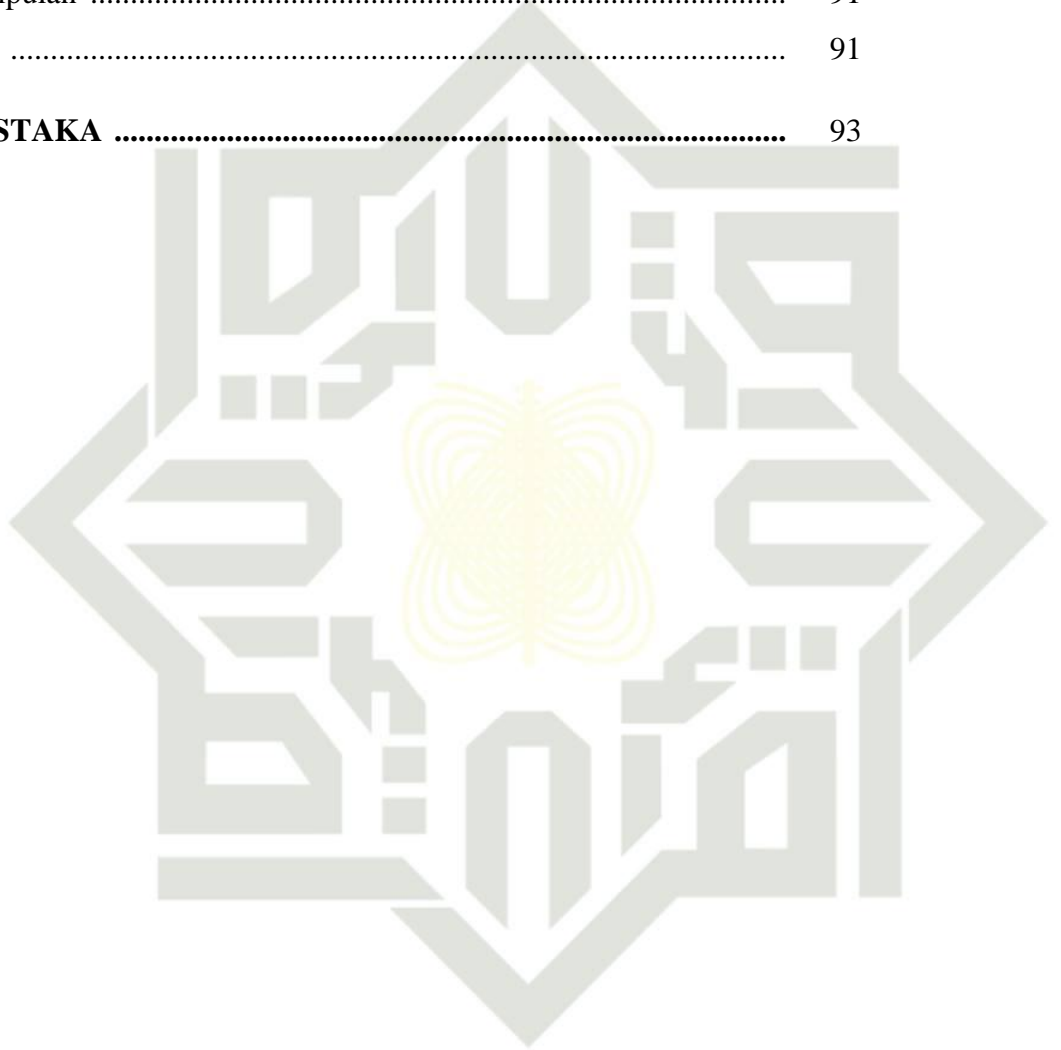
5.5.4. Koefisien Korelasi	85
5.5.5. Koefisien Determinasi	86
5.6. Pembahasan	87

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	91
6.2. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA	93
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

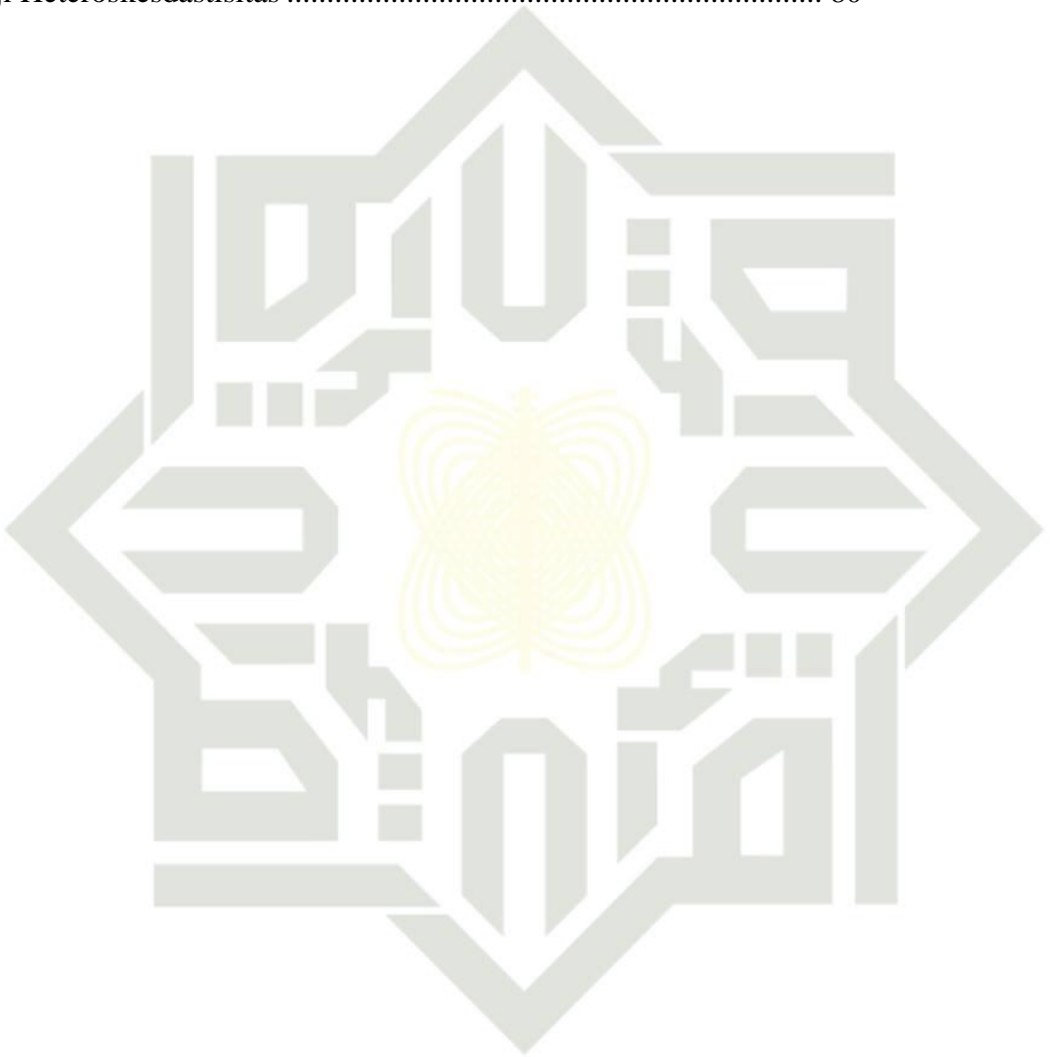
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tingkat Pendidikan karyawan PT. Indojoya Tahun 2020.....	5
Tabel 1. 2 Divisi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Tahun 2020.....	6
Tabel 1. 3 Rekapitulasi Absensi karyawan Tahun 2015-2019	7
Tabel 1. 4 Target dan pencapaian pembibitan ayam Tahun 2015 – 2019.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 2. 2 Konsep Operasional Penelitian	45
Tabel 3. 1 Pedoman Interpretasi koefisien Korelasi.....	56
Tabel 4. 1 Struktur Organisasi PT. Indojoya Agrinusa	61
Tabel 5. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	67
Tabel 5. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 5. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
Tabel 5. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	69
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja (Y).....	70
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai <i>Hard Skill</i> (X1).....	72
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai <i>Soft Skill</i> (X2)	74
Tabel 5. 8 Uji Validitas Angket	75
Tabel 5. 9 Uji Reliabilitas	77
Tabel 5. 10 Uji Multikolinieritas.....	79
Tabel 5. 11 Uji Outokorelasi.....	81
Tabel 5. 12 Analisis Regresi Berganda.....	82
Tabel 5. 13 Uji Hipotesis Parsial.....	84
Tabel 5. 14 Uji F Hitung	85
Tabel 5. 15 Koefisien Korelasi	86
Tabel 5.16 koefisien Determinasi	86



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Skema Kerangka Berfikir.....	41
Gambar 5. 1 Uji Normalitas Histogram.....	78
Gambar 5. 2 Uji Normalitas Garis Plot.....	78
Gambar 5. 3 Uji Heteroskedastisitas	80



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada, serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia sendiri merupakan harta atau asset yang sangat penting dan berharga dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak keberhasilan jalannya suatu perusahaan agar tetap terus berperan, berkembang dan tetap bertahan di dunia yang semakin modern ini. Manusia yang memiliki peran yang sangat penting, karena sumber daya manusia pun harus didukung dengan sebuah kinerja yang baik yang harus terus dikembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan suksesnya sebuah perusahaan.

Menurut **Kasmir (2016 : 182)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Saat ini Keberhasilan suatu perusahaan/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja (Nitta, 2013).

Selain itu, kualitas sumber daya karyawan yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai



bertanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Peran manajemen Sumber Daya Manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit.

Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil dengan memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang mumpuni, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan Sumber Daya Manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi Sesuai tuntutan perusahaan yang menginginkan para pekerja yang berkompeten dengan memiliki kemampuan baik itu *hard skill* maupun *soft skill* yang memadai demi mencapai tujuan dari perusahaan.

Hard skills merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu, contoh: insinyur mekanik membutuhkan keterampilan bekerja dengan permesinan, programmer harus menguasai teknik pemrograman dengan bahasa tertentu (kadek, 2012).

Soft skills sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

problem tersebut belum terselesaikan. Meskipun *soft skills* merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun *soft skills* bukan sesuatu yang stagnan, kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja. Konsep *soft skill* merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). *Soft skill* merupakan kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal. (Widiastuty, 2014).

Hard skills (keahlian teknis dan akademis) memang penting dalam sebuah pekerjaan. Namun, jika tidak ditunjang dengan *soft skills* yang bagus, tak heran setelah puluhan tahun bekerja, prestasi seseorang tidak ada peningkatannya. Sangat berbeda dengan mereka yang mempunyai *soft skills* bagus, prestasinya sedikit demi sedikit akan terus menanjak mencapai tingkat yang lebih tinggi. Melihat pentingnya *soft skills* tentu menjadi sangat perlu mengetahui realita tentang perkembangan *soft skills* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hasil penelitian NACE (*National Association of Colleges and Employers*) pada tahun 2005 yang menyebutkan bahwa umumnya pengguna tenaga kerja membutuhkan keahlian kerja berupa 80% *soft skills* dan 20 % *hard skills* (Kadek, 2012).

Jika melihat perkembangan perusahaan saat ini pengembangan *hard skill* dan *soft skill* sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan. Yang menjadi persoalan saat ini adalah mengisi dimensi emosional serta segala *soft skill* yang diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang dan kemampuan *hard skill* yang dimiliki harus seimbang dengan *soft skill* sehingga kita bisa menjadi manusia yang berkualitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang bergerak dibidang peternakan adalah anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed Indonesia dengan memfokuskan kegiatannya yaitu wadah atau tempat penetasan bibit ayam Broiler yang didukung oleh mesin penetas ternak. Untuk mendukung hasil kinerja yang baik karyawan seharusnya bisa mengimplementasikan kemampuan tersebut dalam bekerja. Karena kemampuan tersebut dapat berkaitan dengan orang lain, diri sendiri maupun dengan perusahaan. Karena *Hard Skill* dan *Soft Skill* yang tidak bisa dipisahkan dalam mencapai hasil kinerja yang baik. dari hasil wawancara peneliti tepatnya Sabtu, 12 Desember 2021 bersama kepala *Personalia & General Affair* PT.Indojaya Agrinusa Pekanbaru. masih ada beberapa kenyataan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan, diantaranya: masih dibutuhkan karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi terutama yang ahli pada bidang peternakan demi menunjang hasil dari perusahaan karena tingkat pendidikan sebagian besar karyawan masih setara SMA dan minimnya karyawan yang ahli pada bidang peternakan. mengingat disebagian besar perusahaan lain kualifikasi pendidikan merupakan prioritas utama dalam perekrutan karyawan maka perusahaan Indojoya Agrinusa unit Hatchery Pekanbaru perlu melakukan hal yang sama demi mampu bersaing dan bertahan di era yang semakin maju ini, selain itu beliau juga mengungkapkan masih perlunya berbagai pelatihan dalam meningkatkan pemahaman karyawan terhadap teknologi yang digunakan dalam proses pembibitan demi meningkatkan kualitas dan kuantitas bibit ayam yang dihasilkan PT.Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, masih kurang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disiplinnya karyawan, kurangnya interaksi sesama karyawan maupun dengan atasan.

Salah satu indikator *hard skill* adalah ilmu pengetahuan, bisa kita lihat pada tabel 1.1, tingkat pendidikan karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

Tabel 1.1: Tingkat Pendidikan karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru Tahun 2020.

NO	Jumlah Karyawan		Tingkat Pendidikan	Jurusan
	Tetap	Kontrak		
1	8	-	S1	Peternakan Ekonomi Hukum
2	3	-	D3	Apoteker
3	39	45	SLTA	-
4	-	3	SMP	-
Total	50	48		

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru (2020)

Dari tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari 98 orang karyawan, 8 orang lulusan sarjana (1 orang jurusan Peternakan, 3 orang jurusan Ekonomi, 2 orang jurusan Komputer, 2 orang jurusan Hukum), 3 orang lulusan Diploma (Apoteker), 84 orang lulusan SMA dan 3 orang lulusan SMP. Berdasarkan indikator *Hard Skill* dilihat dari tingkat pendidikan karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru dapat disimpulkan tergolong masih rendah dan belum sesuai dengan harapan dari perusahaan, karena sebagian besar karyawan dengan tingkat pendidikan SMA, selain itu masih minimnya karyawan yang tamatan jurusan ataupun yang ahli pada bidang peternakan. Tentunya ini dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi bisa diangkat sebuah kesimpulan semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin baik ilmu pengetahuan karyawan dan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Tabel 1. 2 : Divisi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru Tahun 2020

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Manajer	1 Orang
2	Produksi	40 Orang
3	Teknik	7 Orang
4	Driver	11 Orang
5	Marketing	20 Orang
6	Security	8 Orang
7	Financial	1 Orang
8	P&GA	10 Orang

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru (2020)

Dari tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bagian yang membutuhkan *hard skill* khususnya keahlian teknis beberapa diantaranya bagian produksi yaitu Merencanakan, mengontrol mengatur, melaksanakan proses operasional produksi penetasan bibit ayam (*DOC/day old chick*) sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga tujuan perusahaan untuk menghasilkan bibit ayam yang berkualitas dapat dicapai secara optimal. QC.DOC yaitu Mengkoordinasi sistem prosedur operasional perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan diruang panen dan memberi saran kepada supervisor produksi terhadap permasalahan yang berkenaan dengan kegiatan panen. Selain itu, yang membutuhkan keahlian yang bersifat teknis adalah bagian produksi terutama

bagian vaksin, keuangan dan teknik. Teknik yaitu Melaksanakan pengoperasian mesin-mesin pada *hatchery* serta merawat mesin-mesin penunjang penetasan (*DOC/day old chick*) di *hatchery*. Berdasarkan Tabel 1.2 dan *Job Description* beberapa divisi yang dijelaskan di atas sangat dibutuhkannya keahlian khusus bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya demi menghasilkan kinerja yang optimal.

Hard skill dan *soft skill* harus dikembangkan secara seimbang, baiknya *soft skill* karyawan salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinannya, berikut pada tabel 1.3, dapat dilihat kedisiplinan karyawan dari tingkat absensi karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

Tabel 1.3 : Rekapitulasi Absensi karyawan Tahun 2015-2019 PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari kerja Rata-Rata/Tahun	Absensi karyawan	
				A	Keterlambatan karyawan (Kasus/Tahun)
1	2015	76	317 Hari	8 kali	85 kali
2	2016	72	317 Hari	5 kali	91 kali
3	2017	81	317 Hari	3 kali	116 kali
4	2018	93	317 Hari	4 kali	105 kali
5	2019	98	317 Hari	6 kali	102 kali
Total 5 tahun terakhir				26 kali	449 kali

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru (2020)

Dari tabel 1.3 di atas, dapat diketahui tingkat absensi karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru 5 tahun terakhir mengalami

fluktuasi, pada tahun 2015 – 2017 mengalami keterlambatan karyawan dalam masuk kerja, jumlah terbesar pada tahun 2017 dengan keterlambatan sebanyak 16 kali dan dari tahun 2017 – 2019 tingkat absensi karyawan mulai mengalami penurunan hingga sampai sekarang. Berdasarkan wawancara dengan kepala *Personalia & General Affair (P & GA)* beberapa penyebab tingginya tingkat absensi keterlambatan karyawan antara lain masih kurangnya rasa tanggung jawab dan kurangnya komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, ini terlihat berdasarkan data keterlambatan karyawan karena masih banyaknya kasus karyawan mengalami keterlambatan saat waktu masuk kerja. Namun dari tahun ke tahun tingkat absensi terutama keterlambatan sudah mulai mengalami penurunan dan kedisiplinan karyawan sudah lebih baik dari tahun sebelumnya, karena diberlakukannya sanksi tidak dapat jatah makan siang bagi yang terlambat masuk kerja. Sebagai indikator dan fenomena dari *soft skill*.

Tabel 1. 4 Target dan Pencapaian Pembibitan Ayam Tahun 2015 – 2019
PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

No	Tahun	Jumlah Telur yang dibibitkan (Butir)	Target Perusahaan		Pencapaian Pembibitan Ayam	
			(Ekor)	(%)	(Ekor)	(%)
1	2015	19.250.400	18.287.880	95%	17.490.655	91%
2	2016	21.230.200	20.168.690	95%	19.744.288	93%
3	2017	23.381.500	22.212.425	95%	21.043.148	90%
4	2018	23.492.600	22.317.970	95%	21.613.392	92%
5	2019	23.583.500	22.404.325	95%	21.225.251	90%

Sumber: PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru (2020)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pada Tabel 1.4 di atas, dapat diketahui pencapaian pembibitan ayam PT.Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru 5 tahun terakhir, dengan menimbang kemungkinan terjadinya kerusakan pada telur yang akan dibibitkan, target ditetapkan oleh perusahaan setiap tahunnya 95% dari telur yang akan dijadikan bibit ayam di hatchery. akan tetapi, realisasi pencapaian dari jumlah telur yang akan dibibitkan perusahaan setiap tahunnya mengalami fluktuasi dan belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, pada tahun 2015 dengan pencapaian 91%, tahun 2016 dengan pencapaian 93%, tahun 2017 dengan pencapaian 90%, tahun 2018 dengan pencapaian 92% dan pada tahun 2019 dengan pencapaian 90%. dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil yang dicapai oleh karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. ini disebabkan masih kurang optimalnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan membahas tentang **“Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah *Hard Skill* karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah *Soft Skill* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?
3. Apakah *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru?

3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *hard skill* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *soft skill* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang pengaruh *hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pengaruh *hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisikan bab demi bab dalam laporan penelitian yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi, sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu *hard skill* dan *soft skill* terhadap Kinerja karyawan. Kajian pustaka ini akan dikemukakan mengenai teori-teori yang relevan dengan variabel yang digunakan terhadap penelitian ini. teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, (buku, jurnal) dari pengertian serta terfokus pada teori permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting demi keberlangsungan organisasi/perusahaan. pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan manajemen yang profesional. artinya harus dilakukan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang ada. Dengan pengelolaan SDM dengan benar maka perusahaan akan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Dalam hal ini ada baiknya kita menelusuri pengertian yang terkait dengan manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan sumber daya manusia adalah sumber daya yang terdapat dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi/perusahaan atau orang yang melakukan aktivitas didalam organisasi/perusahaan tersebut.

Menurut **Daft (2017 : 6)** Manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya-sumber daya organisasional.

Menurut **Kasmir (2016 : 6)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut **Hasibuan (2013 : 10)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut **Rivai, Dkk. (2015 : 4)** Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut **Sinambela (2016 : 9)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Noe dalam Kasmir (2016) menyebutkan *Human Resouerces Management refers to the policies, practices and system that influece employees behavior, attitudes, and performance.*

(Artinya : Noe menyebutkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda, tetapi memiliki tujuan yang sama yaitu pemanfaatan individu secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari perusahaan dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

2.2. Kinerja karyawan

Dewasa ini memang peranan teknologi sudah banyak yang menggantikan peranan sumber daya manusia. Namun tetap saja sumber daya manusia selalu dibutuhkan untuk menggerakkan teknologi yang digunakan. Sehingga tidak heran kombinasi keduanya akan menghasilkan serta tercapainya tujuan dari perusahaan. Karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki tetap peran manusia tidak 100% tergantikan. Peranan teknologi hanyalah mempermudah dan mempercepat hasil kerja. Sudah dapat dipastikan hampir semua yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil kerja yang lebih baik dari yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut **Kasmir (2016 : 182)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut **Rivai, Dkk. (2015 : 406)** kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Menurut **Robbins** dalam **Kasmir (2016 : 183)** kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau Ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu kinerja = F (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kinerja ini harus diikuti dengan tanggung jawab pekerjaannya. Hal lain yang harus perlu diperhatikan selain faktor kemampuan dan motivasi adalah kesempatan yang dimiliki karyawan, artinya ada kesempatan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Robbins mengatakan harus ada kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan akan menentukan hasil yang akan dicapai seseorang.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Kasmir (2016 : 189)** Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, begitu pula sebaliknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kepribadian

Yaitu keperibadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki keperibadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja. Artinya dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam keadaan kurang baik. Dengan demikian loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

11. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

12. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **kaswan (2011 : 80)** Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik orang, input, output, dan umpan balik.

Menurut **Luthan** dalam **Kasmir (2016 : 194)** kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti;

1. Pengetahuan
2. Pekerjaan
3. Keahlian
4. Serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Sedangkan Menurut **Robbin** dalam **Kasmir (2016 : 194)** mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor, seperti;

1. Kemampuan atau *ability*
2. Motivasi atau *motivation*
3. Kesempatan atau *opportunity*

2.2.3. Penilaian Kinerja

Menurut **Kasmir (2016 : 179)** Penilaian Kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Menurut **Davis** dalam **Kasmir (2016 : 185)** Mengatakan bahwa *“performace appraisal is the process by which organization evaluate individual job performace”* Maksud dari pernyataan diatas adalah bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai.

2.2.4. Tujuan penilaian kerja

Menurut **Kasmir (2016 : 200-201)** Beberapa tujuan penilaian Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

2.2.5. Indikator kinerja

Menurut **Kasmir (2016)** Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kinerja antara lain:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melencang dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan pimpinan. Hubungan ini sering kali

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.3. *Hard Skill*

Kurangnya persediaan pekerja yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Masing-masing dunia usaha/industri dapat memberikan sederet kompetensi teknis maupun non teknis yang berbeda, memang pada dasarnya banyak perusahaan lebih memilih karyawan yang memiliki *soft skill* yang baik namun tidak melupakan adanya *hard skill* untuk menunjang kinerja yang baik. Dengan adanya *hard skill* maka pekerjaan akan terlaksana dengan baik pula karena, kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Berbagai macam upaya terus dilakukan oleh perusahaan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan *hard skill* karyawan. Keterampilan *hard skill* dan *soft skill* karyawan merupakan keterampilan yang tidak bisa dipisahkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

2.3.1. *Pengertian Hard Skill*

Menurut Klaus (2012 : 2) *Hard skill* merupakan kemampuan teknis dan pengetahuan faktual yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Basir (2011) dalam (Vera Dwi Wijayanti & Tony Susilo Wibowo, 2020) mengatakan *hard skill* sebagai kemampuan intelektual yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat dikembangkan pada dunia pendidikan berlandaskan apa yang dipelajarinya. Atau kepandaian yang ada sangkut pautnya dengan bidang teknis atau kemampuannya mampu terangsang syaraf penglihatan.

Menurut **Rasid, Dkk. (2018 : 1011)** *hard skill* yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan dengan ilmunya.

Menurut **Novita & Humisar (2017 : 146)** *Hard skill* sering disebut dengan kemampuan intelektual (*Intellectual ability*). Kemampuan intelektual (*Intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah (Robbins, 2008 : 57)

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan akademik ataupun ilmu pengetahuan dan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam penunjang hasil kinerja yang baik. Kita bisa melihat atau mengukur hard skill seseorang dari riwayat pendidikannya, hard skill sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis dan akademik yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi pekerjaan tertentu **Rasid, Dkk. (2018 : 1011)** Banyak organisasi/perusahaan yang menetapkan ukuran kemampuan karyawannya sebagai gambaran dari kualitas kinerja yang akan dihasilkan nantinya, mulai dari kemampuan dalam pengetahuan dan teknologi serta mampu menanggapi lingkungan yang sering berubah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.2. Indikator *Hard Skill*

Hard skill menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat oleh mata. Hard skill merupakan pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan sesuai dengan pekerjaannya dan dapat mengatasi masalah pekerjaannya.

Indikator hard skill yang digunakan oleh peneliti yang dikemukakan oleh Nurhidayanti (2014: 26):

- a. Ilmu pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Segi segi ini dibatasi agar dihasilkan rumusan-rumusan yang pasti.
- b. Ilmu Teknologi, adalah suatu produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian pekerja di perusahaan atau dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu atau seluruh masyarakat yang bersangkutan.
- c. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode atau teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan teknis adalah pemahaman dan penguasaan dalam melaksanakan tugas tertentu keterampilan ini mencakup penguasaan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan dalam fungsi-fungsi tertentu seperti rekayasa, manufaktur dan keuangan. Keterampilan ini mencakup pengetahuan khusus, kemampuan analisis, serta kompetensi penggunaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alat dan teknik untuk menyelesaikan masalah dalam disiplin **Daft (2017 : 11)**

2.3.3. Peranan dan manfaat *Hard Skill* dalam dunia kerja

Dalam suatu perusahaan tuntutan akan kualitas sumber daya manusia yang memiliki profesionalisme dan manajerial *skill* yang berkemampuan tertentu menjadi tujuan utama. di era persaingan yang ketat saat ini dinamika kesuksesan suatu perusahaan banyak dipengaruhi perubahan politik, ekonomi social, budaya maupun kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga keterampilan tenaga kerja baik *Hard skill* maupun *Soft Skill* sangat menentukan bagi kesuksesan suatu perusahaan.

Menurut simawati menyatakan bahwa *Hard Skill* yang dimiliki karyawan peranannya yang sangat penting dan dibutuhkan dalam dunia kerja antara lain, sebagai berikut:

1. Pengetahuan yang luas atau wawasan pengetahuan umum dan khusus berdasarkan pekerjaan yang dilakukannya.
2. Pengalaman yang banyak mengenai pekerjaan yang dilakukan, selalu mendapatkan informasi yang up to date dan cukup relevan serta selalu mempunyai visi dan misi kedepan.
3. Analisis pekerjaan (ketelitian dalam tugas, mendesain, kecermatan, loyalitas,idealisme, dan kritis.

2.4. *Soft Skill*

Bila membicarakan *soft skill*, umumnya orang berfikir *soft skill* merupakan keterampilan hidup untuk menjadi pribadi yang hangat dan lembut. Meng

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

benar, keterampilan merupakan bagian dari keseimbangan kerja, tetapi itu hanya sebagai pemula. Walaupun *hard skill* mengacu pada kemampuan teknis dan faktual yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan, *soft skill* memungkinkan anda untuk lebih efektif menggunakan kemampuan teknis dan pengetahuan faktual tersebut. Banyak perusahaan memberikan respek terhadap manfaat dari *soft skill*, akan tetapi kebanyakan dari karyawan belum terbiasa mengembangkan kepribadian kita ketika datang kesempatan. Soft skill ini sebagai pelengkap *hard skill*.

2.4.1. Pengertian Soft Skills

Menurut **Klaus (2012 : 2)** mengatakan *soft skills* mencakup keterampilan pribadi, sosial, komunikasi dan perilaku manajemen diri.

Menurut **Peggy Klaus (2016 : 2)** menjelaskan bahwa *Soft Skill* melengkapi *Hard skill* dan sangat penting bagi kesuksesan ditempat kerja yang keras. Anda bisa memiliki semua kemampuan teknis di dunia ini, tetapi jika anda tidak mampu menjual gagasan anda, bergaul dengan orang lain, atau menyerahkan pekerjaan anda tepat waktu, anda tidak mencapai kemampuan apa-apa.

Menurut **Sutikno (2009)** dalam **Novita & Humisar (2017 : 146)** *Soft Skills* adalah keterampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*Interpersonal Skills*) dan keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain (*Interpersonal Skills*) yang mampu mengembangkan pekerjaan secara maksimal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut **Robbins** yang dialih bahasakan **Beyamin molan** dalam **Hardi (Skripsi 2019)** mengemukakan bahwa *soft skill* sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam hubungan dan bekerja sama dengan orang lain.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *soft skills* merupakan keterampilan yang melekat pada diri manusia yang tentunya dapat dikembangkan dengan maksimal dan sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan untuk melengkapi kemampuan *hard skill*. Dengan memiliki *soft skill*, setiap individu akan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya, dalam konteks ini di dalam lingkungan kerja maupun di dalam budaya organisasi yang beragam pada perusahaan tempat bekerja, dan tanggap serta proaktif terhadap kondisi dan situasi budaya baru sehingga setiap individu dapat berfikir jernih, berucap dan beradaptasi sesuai dengan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Peran *soft skill* sangat penting perannya dalam kontribusinya bagi kinerja dan hasil yang didapatkan oleh perusahaan dan sangat mempengaruhi kualitas dari kinerja karyawan.

Soft skills mencakup spektrum kemampuan dan sifat-sifat manusia yang luas, seperti: kesadaran diri, dapat dipercaya, berhati nurani, mampu beradaptasi, berfikir kritis, bersikap, berinisiatif, berempati, percaya diri, berintegritas, penguasaan diri, kesadaran berorganisasi, bersahabat, berpengaruh, berani ambil resiko, bisa menyelesaikan masalah, punya jiwa pemimpin, memiliki manajemen waktu, dan beberapa yang lainnya **Klaus (2012 : 2)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Daniel Goleman (1999) dalam **Kaswan (2016)** Unsur-unsur

Soft skills antara lain:

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami kekuatan, kelemahan, kebutuhan, nilai-nilai, ambisi, suasana hati, emosi, dorongan diri anda sendiri dan dampaknya terhadap orang lain.

b. Manajemen diri

Drucker mengatakan orang-orang yang memiliki prestasi besar dalam sejarah selalu mengelola dirinya. Hal itu, sebagian besar membuat mereka menjadi orang-orang langka, begitu juga talenta yang luar biasa. Namun sebagian besar dari kita, bahkan dengan karunia yang biasa-biasa saja harus belajar mengelola diri. Kita harus belajar mengembangkan diri. Kita harus belajar menempatkan diri kita dimana kita bisa memberikan kontribusi terbesar. Dalam konteks manajemen diri kita harus mengelola beberapa wilayah: (1) mengelola emosi, (2) mengelola waktu, (3) mengelola prioritas (4) mengelola pikiran, (5) mengelola perasaan, (6) mengelola kata, (7) mengelola kehidupan pribadi (8) mengetahui kekuatan, (9) mengetahui cara melakukan pekerjaan (John C. Maxwell (2011) dan Peter F. Drucker (1999).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kecerdasan Sosial

Kesadaran atau kecerdasan sosial merujuk pada spektrum yang menentang dan secara instan merasa keadaan batiniah orang lain sampai memahami perasaan orang dan pikirannya, untuk “mendapatkan” sosial yang rumit.

d. Manajemen Hubungan

Brian Tracy, salah satu sosok paling ternama di dunia dalam hal kesuksesan dan pencapaian pribadi, menyatakan di Amerika kecerdasan terpenting dan yang paling dihargai adalah kecerdasan sosial, yakni kemampuan bergaul dengan orang lain. 85% kesuksesan hidup ditentukan oleh kecakapan sosial, kemampuan berinteraksi secara positif dan efektif dengan orang lain serta memperoleh kerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Setidaknya ada tiga unsur yang esensial antara pemimpin dengan pengikutnya: (1) kepercayaan, (2) saling menghargai, (3) komunikasi (manion, 2005: 6). Secara garis besar *soft skill* digolongkan dalam dua kategori yaitu kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) dan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) (Wahyuni, 2016). Memiliki *soft skill* sangat penting dalam dunia pekerjaan karena merujuk kepada kepribadian. Seperti, memiliki sikap tanggung jawab yaitu: disiplin atau selalu datang tepat waktu dalam pekerjaan, bekerja sampai pekerjaan selesai dan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan (Haryanto, 2016 : 2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2. Indikator *Soft Skill*

Berdasarkan pendapat di atas maka peneliti menggunakan pengukuran *Soft skill* yang dikemukakan (Kaswan, 2016) yaitu:

1. Karakter/Sikap

Artinya karakter atau sikap seseorang dalam mempercayai dirinya sendiri serta dalam melakukan interaksi dengan orang lain di dalam pekerjaan. Pertumbuhan karakter menentukan ketinggian perkembangan pribadi. Karakter yang baik, dengan kejujuran dan integritas sebagai intinya, sangat penting bagi kesuksesan dalam setiap pekerjaan dan wilayah kehidupan seseorang.

2. Komitmen

Merupakan kepercayaan dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam organisasi kesuksesan diambil oleh mereka yang berupaya sekuat tenaga mencurahkan semua kemampuan dan waktunya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

3. Tanggung jawab

Artinya tanggung jawab terhadap diri sendiri dan pada pekerjaan yang dilakukan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan yang dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kemampuan berkomunikasi

Merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh karyawan untuk saling berhubungan dengan orang lain dan memadukan pekerjaan yang dilakukannya agar tercapainya kinerja yang diharapkan. Dengan adanya komunikasi yang baik karyawan dapat mengungkapkan ide serta pemikirannya.

5. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi merupakan kapasitas menyesuaikan diri agar sesuai dengan lingkungan/situasi yang berubah.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan didalam pekerjaan sesuatu yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang pemimpin harus bertanggung jawab terhadap orang yang dipimpin begitu halnya dengan kepemimpinan diri, harus dapat menetapkan dengan jelas arah tujuan yang akan kita capai. Baik itu kepemimpinan diri sendiri maupun kepemimpinan di dalam perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan penentu dari kebijakan yang dilaksanakan dalam perusahaan serta kepemimpinan diri sendiri termasuk kepribadian dan kepemimpinan atasan sebagai sarana untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2.4.3. Manfaat *Soft Skill*

Soft Skill dapat bermanfaat bagi siapa saja baik dalam bisnis maupun didalam lingkungan pekerjaan, manfaat terbesar dari Soft Skill adalah untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendukung professional peningkatan nilai ekonomis melalui kemampuannya membuat produk ataupun jasa terbaik, merancang bisnis paling efisien, memperbesar pangsa pasar, dan meningkatkan nilai perusahaan. Soft Skill dikembangkan melalui interaksi antar pribadi. Interaksi antarpribadi yang tidak dibarengi dengan keterampilan membangun diri sendiri menjadikan seseorang lebih banyak bergantung pada orang lain, baik secara emosional maupun dalam menunaikan tanggung jawabnya. Keterampilan ini bisa dikuasai melalui aktivitas latihan dan pengulangan.

2.4.4. Fator-faktor yang mempengaruhi *Soft Skill*

Menurut **Syah (2008)** terdapat beberapa factor yang mempengaruhi Soft Skill yang dimiliki oleh seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Kecerdasan

Kecerdasan atau inteligensi adalah kemampuan individu untuk berfikir atau bertindak secara terarah menguasai lingkungan secara efektif.

2. Bakat

Bakat yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang sejak lahir, kemampuan itu jika diberi kesempatan untuk berkembang melalui belajar akan menjadi kecakapan yang nyata, sementara itu apabila tidak dikembangkan melalui belajar, kemampuan tersebut tidak akan menjadi kecakapan yang nyata.

3. Minat

Minat merupakan kecenderungan jiwa seseorang terhadap sesuatu, seseorang akan berusaha lebih keras untuk memperoleh Sesuatu yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diminati atau dengan kata lain dengan adanya minat dalam diri seseorang, maka seseorang itu akan termotivasi untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan.

4. Sikap

Sikap seseorang mempengaruhi sampai dimankah hasil belajarnya dapat tercapai. Seseorang akan mengalami kesulitan belajar jika mempunyai sikap negative sebelumnya.

2.5. Pandangan Islam

2.5.1. Konsep Islam Tentang Kinerja

Firman Allah SWT dalam AL-Qur`an surat AL-Ahqaf Ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۚ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan"

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya: jika seseorang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari organisasi/perusahaannya, maka iya mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya atau pun perusahaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang bermutu.

Allah SWT juga berfirman dalam Al-Qur'an surat Al- Jumu'ah yang artinya :” *Apabila telah ditunaikan Sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah SWT, ingatlah Allah SWT sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.*”

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas, kuantitas dan Hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

2.5.2. Konsep Islam Tentang *Hard Skill*

Firman Allah SWT telah dijelaskan pada surat AL-Isro` (17) : 84, yaitu:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلْ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا

Artinya katakanlah (Muhammad, “setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah SWT telah menegaskan dan dapat dikaitkan dengan bakat atau kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Pada kata “*setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing*”. Bahwa manusia terlahir dengan kemampuan dan bakat yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbeda beda. Dengan *skill* yang dimiliki setiap pekerja tentunya dapat mempengaruhi tingkat kinerjanya dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Semuanya telah dimudahkan terhadap apa yang diciptakan untuk hambanya. maka, perhatikanlah kesesuaian bakat dan kemampuan yang dimiliki dengan apa yang dikerjakannya, kembangkanlah untuk kamu pergunakan di jalan Allah, untuk ummatmu dan untuk keluargamu, dan janganlah berlagak seperti orang baik padahal kamu belum berbuat apa-apa.

Agama islam sangat menghargai orang-orang yang berilmu pengetahuan, sehingga hanya mereka sajalah yang pantas mencapai taraf ketinggian dan keutuhan hidup. Seperti firman Allah SWT dalam surah Al-Mujadalah 11) yang artinya “ *Allah akan meninggikan orang-orang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.* ”

Artinya ada syarat-syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

- 1) Bertakwa kepada Allah Swt
- 2) Berilmu pengetahuan
- 3) Sehat jasmani dan rohani
- 4) Berkelakuan baik dengan penuh tanggung jawab.
- 5) Bekerja sama dengan orang lain.

2.5.3. Konsep Islam Tentang *Soft Skill*

Firman Allah SWT telah dijelaskan pada surat AL-Qashah : (28): 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتَ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : “salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “ ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja kepada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

Dari ayat di atas kita melihat hal penting bahwa persyaratan seorang pekerja adalah Al-Qowiyul Amin”, yakni kuat fisiknya, tenaganya, pikirannya, semangatnya, kemauannya dan kreativitasnya. Adalah integritas pribadi yang menuntut adanya sifat amanah sehigga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanah yang harus dipertanggungjawabkan. Dengan adanya sifat amanah dan bertanggung jawab tersebut tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja sehingga tujuan dari perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

“Al- Amin” pada ayat diatas menjelaskan pentingnya kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan, bahwa Allah SWT memberikan bakat dan kemampuan kepada setiap hambanya untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan kejujuran dan penuh dengan tanggung jawab. Inilah salah satu *Soft Skill* yang harus dimiliki setiap pekerja demi mampu mempertahankan pekerjaan yang sudah didapatkannya karena ini berkaitan dengan kepribadian masing-masing pekerja.

Orang yang paling pantas untuk dijadikan pekerja adalah orang yang mempunyai dua sifat yaitu kuat dan dapat dipercaya. Dua sifat ini pantas untuk dijadikan pertimbangan bagi setiap orang yang akan menyerahkan sutau pekerjaan untuk orang lain dengan upah atau yang lainnya. Sebab, kesalahan tidak akan terjadi kecuali karena ketiadaan kedua sifat tersebut

atau ketiadaan salah satunya. Apabila kedua sifat tersebut ada maka pekerjaan yang dilakukan pasti sempurna dan terlaksana dengan baik.

2.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA	JUDUL	VARIABEL	KESIMPULAN
1	Vera Dwi Wijayanti dan Tony Susilo Wibowo (2020)	Pengaruh <i>Hard Skill</i> Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik, Fakultas Ekonomi dan Bisnis- Universitas PGRI Adibuana Surabaya, Majalah Ekonomi_ISSN NO.1411-9501_Vol.25 No. 1_Juli 2020: 29-35	XI= <i>Hard Skill</i> X2= <i>Soft Skill</i> Y1= Kinerja	Dalam Uji f variabel <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Z.Rasid, B.Tewal dan C.Kojo	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan perum Damri Manado Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Mnajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Jurnal EMBA Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 1008-1017	X1= <i>Hard Skill</i> X2= <i>Soft Skill</i> Y1= Kinerja	Dari hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun Simultan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul	Variabel	Kesimpulan
3	Novita Sari dan Humisar Sihombing	Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Sumatera Jurnal PLANS Vol.12 No.2 November 2017 penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis ISSN: 1978-7057 E-ISSN: 2527-306x Hal.143-152	X1= <i>Hard Skill</i> X2= <i>Soft Skill</i> Y1= Kinerja	Dalam Uji f variabel <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Sumatera
4	Wahyuni	Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis- Universitas Islam negeri Alaludin makassar (2016)	X1= <i>Hard Skill</i> X2= <i>Soft Skill</i> Y1= Kinerja	Dari hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan <i>hard skill</i> lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5	Haryanto	Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Wilayah kabupaten Pasuruan. Jurnal Administrasi dan Bisnis. ISSN: 1978-	XI= <i>Soft Skill</i> X2= Komitmen Y1= Kinerja	Hasil <i>Soft Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul	Variabel	Kesimpulan
		726X. Vol.10. Hal. 2. STIE Malangkececwara Malang (2016).		
6	Emiliasari. , Dkk	Pengaruh <i>Soft Skill</i> dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan Hotel pelangi malang. E-Jurnal Manajemen. Website:www.fe.unisma.ac.id. Fakultas Ekonomi UNIMA.	X1= <i>Soft Skill</i> X2= Motivasi Y1= Kinerja	Hasil uji T <i>Soft Skill</i> berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja
7	Rahayu Widayanti	Pengaruh <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> terhadap Kinerja (studi pada PT. Telkom Kandatel Malang). Jurnal Dinamika Dotcom. Vol. 3 No.1 STMIK Pradnya Paramita malang (2014)	X1= <i>soft skill</i> X2= <i>Hard Skill</i> Y1= Kinerja	Hasil uji f <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja

2.7. Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya, di dalam organisasi atau pun perusahaan di perlukan adanya kinerja tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas demi terlaksananya tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu agar kinerja karyawannya bisa meningkat maka perlu memperhatikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

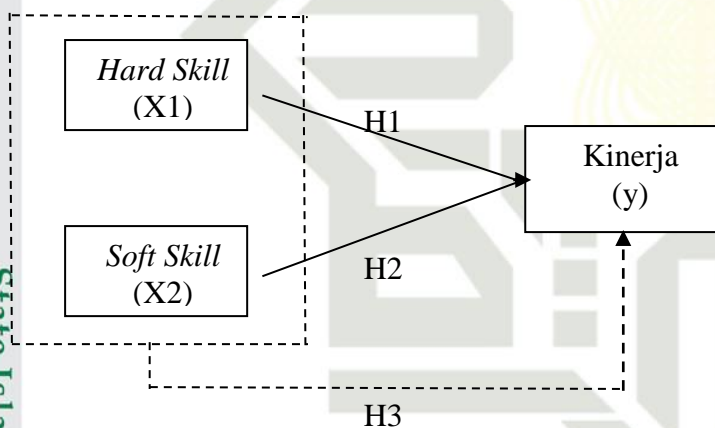
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hard Skill dan *Soft Skill* kerja karyawan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berasarkan tinjauan dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, dalam kerangka pemikiran terdapat beberapa variabel diantaranya: *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Kinerja.

Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Skema Kerangka Berfikir



Sumber: Peggy Klaus (2016)

Keterangan:

- Hubungan secara Parsial
- - - → Hubungan secara Simultan
- X1= *Hard Skill*
- X2= *Soft Skill*
- Y= Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3. Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014 :63)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilatar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustakayang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh *Hard Skill* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

Menurut **Basir (2011)** dalam (Vera Dwi Wijayanti & Tony Susilo Wibowo, 2020) mengatakan *hard skill* sebagai kemampuan intelektual yang dapat dikembangkan pada dunia pendidikan berlandaskan apa yang dipelajarinya. Atau kepandaian yang ada sangkut pautnya dengan bidang teknis atau kemampuannya mampu terangsang syaraf penglihatan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan tingginya kualitas pekerjaan sangat berhubungan dengan pendidikan dan kecerdasan karyawan, dimana peningkatan tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan cara berfikir karyawan secara kritis, sehingga mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Vera Dwi Wijayanti dan Tony susilo Wibowo bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada kantor perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gressik. Oleh karena itu, Hipotesis penelitian ini adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H1 : Diduga *Hard Skill* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.

2. Pengaruh *Soft Skill* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut **Klaus** (2012 : 3) banyak perusahaan akhirnya bahkan mulai memberikan respek pada manfaat *soft skills*. Mereka menemukan korelasi antara kompetensi *soft skill* seorang pekerja dengan hasil positif kinerjanya serta kenaikan gaji yang diperolehnya.

Hal ini sesuai dengan Penelitian Zulkifli rasyid, dkk. bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *soft skill* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : Diduga *Soft Skill* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT.Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.

3. Pengaruh *Hard skill* (X1) dan *Soft Skill* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Apabila Kinerja seseorang rendah, maka *Hard skill* dan *Soft Skill* kerja karyawan menunjukkan hasil yang kurang baik, atau hasil dari komponen (*hard skill* dan *soft skill*) yang masih rendah.

Menurut **Klaus** (2012 : 2) Semua *Soft Skill* itu melengkapi *Hard Skill* dan sangat penting bagi kesuksesan di lingkungan kerja yang keras dan saling sikut. Anda boleh saja memiliki semua keahlian teknis terbaik, tetapi jika anda tidak

dapat menjual ide, bergaul dengan orang lain, atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, anda dipastikan tidak akan meraih apa-apa.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang meneliti tentang adanya bukti dengan judul Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Sumatera dari Novia Sari Siahian dan Humisar Sihombing (2017) menunjukkan bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

H3 : Diduga *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Indojaya Agrinusa Hatchery Pekanbaru.

2.9. Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel adalah ungkapan dalam konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara riil, secara nyata dalam lingkungan objek penelitian atau objek yang akan diteliti.

Konsep operasional variabel yang menjelaskan variabel- variabel penilaian yang di gunakan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016, hal. 182)	Kualitas, Kuantitas, Waktu, Penekanan biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan Kasmir (2016 : 183)	Likert
2	<i>Hard skil</i> <i>l(X1)</i>	Menurut (Rasid., Z., Dkk, 2018) <i>hard skill</i> yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan ilmunya.	Ilmu Pengetahuan, Ilmu Teknologi, Keterampilan Teknis (Nurhidayanti 2014: 26):	Likert
3	<i>Soft Skill</i> (X2)	Menurut (klaus, 2012, hal. 2)mengatakan <i>soft skills</i> mencakup keterampilan pribadi, sosial, komunikasi dan perilaku manajemen diri.	Karakter/sikap, komitmen, tanggung jawab,kemampuan komunikasi, kemampuan adaptasi, kepemimpinan (Kaswan, 2016)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang beralamat di JL. Raya Pekanbaru-Bangkinang KM. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Oktober 2020 -Juni 2021.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.2.1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014 : 137) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel *Hard Skill*, *Soft Skill* dan kinerja yang didapat langsung dari responden.

3.2.2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014 : 137) Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung kepada pengumpul data. Biasanya data ini diberikan lewat orang lain. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2014 : 80)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi dipenelitian ini adalah karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery pekanbaru adalah sebanyak 98 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2014 : 81)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang harus diambil dari populasi harus betul-betul Representatif (Mewakili).

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *non Probability Sampling* dengan teknik *Sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiyono (2010: 122-123)** sampling jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Indojaya Agrinusa sebanyak 98 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

3.4.1. Observasi

Menurut **Sugiyono (2014 : 137)** Observasi adalah Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek- obyek alam yang lain.

Observasi pada penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena dilingkungan kerja yang berkaitan dengan *hard skill*, *soft skill* dan kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.

3.4.2. Angket (Kuisisioner)

Menurut **Sugiyono (2014 : 142)** kuisisioner Merupakan teknik penumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai *hard skill*, *soft skill* dan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.3. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.

3.5. Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan Imam Ghazali yang berjudul SPSS 17.0.yaitu sebagai berikut:

3.5.1. Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2012 : 45)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.6. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut.Kualitas data penelitian ditentukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas Data

Menurut Noor (2012 : 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung (*correlated* / total indikator) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2011 : 111) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable teriakt dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik yaitu dengan uji normalitas histogram dan uji normalitas plot. Dimana uji normalitas histogram dengan menggambarkan variable dependen sebagai sumbu vertical sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal. Jika *Histogram Standardized Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Dan uji garis plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dan data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal lurus dari kiri bawah kekanan atas dan jika data normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Suliyanto, 2011:69).

3.7.2. Uji multikolineritas

Menurut Frish dalam Firdaus (2011 : 176) Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 10$ terdapat masalah multikolineritas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 10$ menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.3 Uji heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011 : 95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

3.7.4. Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011 : 126)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan *Durbin Watson* dengan rumus sebagai berikut:

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8. Analisis Data Penelitian

3.8.1. Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut **Suliyanto (2011 : 53)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
b_1, b_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	<i>Hard skill</i>
X_2	=	<i>Soft skill</i>
e	=	Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
CS	: Cukup setuju	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service solution* versi 22.00. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini .

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5}$$

3.8.2. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila $t \text{ (hitung)} > t \text{ (tabel)}$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. H_o diterima apabila $t \text{ (hitung)} < t \text{ (tabel)}$, artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

Adapun rumus penentuan t table adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$T \text{ table} = n-k-1 : 0,05/2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variable bebas

3.8.3. Uji simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2009 : 23)** Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 .

Adapun rumus penentuan F table adalah sebagai berikut :

$$F \text{ table} = Df1 = k-1 : Df2 = n-k-1$$

Keterangan :

Df : degree of freedom (daerah bebas/ daerah hipotesis diterima)

n = jumlah sampel

k = jumlah variable penelitian

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F hitung

R = Koefisien Determinasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

k = Jumlah Variabel Penelitian

n = Jumlah Sampel

untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila F (hitung) $> F$ (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
- b. H_o diterima apabila F (hitung) $< F$ (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.8.4. Uji koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. (Kuncoro 2013:240) Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga $+1.00$. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 3.1 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013 :250)

3.8.5. Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru adalah anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk dan berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara. PT. Indojoya Agrinusa berdiri pada tanggal 26 Oktober 1995. PT. Indojoya Agrinusa secara umum bergerak diproduksi pakan ternak dan pembibitan ayam dan perdagangan bahan untuk ternak.

Pada mulanya perusahaan ini berdiri di Pekanbaru dengan memfokuskan kegiatan usahanya awal pada penyaluran bibit ayam Broiler yang telah dihasilkan di Sumatera Utara dan perusahaan memasarkan sebagian hasil pembibitan tersebut di daerah Pekanbaru. Melihat tingginya minat masyarakat Riau dan cernahnya prospek pemasaran ayam Broiler ini, maka manajemen perusahaan Chaeron Pekphan Medan, Sumatera Utara membuat sebuah langkah cerdas dan strategi jitu yaitu membuka anak perusahaan di daerah Pekanbaru. Pada tahun 2000 resmialah berdiri PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru yang beralokasi di daerah Kampar berada di Desa Kualu Nenas km. 27 Jalan Raya Pekanbaru-Bangkinang dengan memfokuskan kegiatan perdananya pada pengembangan usaha pembibitan dan pemeliharaan bibit ayam Broiler sekaligus memasarkan hasil peternakan yang mereka jalani tersebut.

Seiring dengan berjalannya waktu dan juga didukung dengan adanya peningkatan jumlah permintaan ayam Broiler oleh konsumen, maka PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru membuat sebuah terobosan baru yaitu menerapkan pola mitra



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

usaha tani. Dengan pola ini perusahaan cukup terbantu dalam pemeliharaan bibit ayam dan masyarakat yang menjadi mitra usaha dapat ditingkatkan taraf ekonominya. Bermodalkan strategi dan pengalaman, PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru mampu membina mitra usaha yang ada didalam kelompok binaannya, dengan demikian para mitra dapat mengembangkan peternakan dan perusahaannya yang menyediakan bibit dan pakan serta obat-obatan ternak, sedangkan mitra usaha cukup menyediakan kandang pemeliharaan dan perlengkapan operasional kandang, serta waktu pemeliharaan bibit ayam tersebut sampai masa panen tiba.

Dalam mendukung kelancaran usaha dan juga pembinaan yang lebih intensif terhadap mitra usaha, manajemen perusahaan mengembangkan unit-unit usaha pembantu yang antara lain:

1. Hatchery

Hatchery yaitu wadah atau tempat penetasan bibit ayam Broiler yang didukung oleh mesin penetas, dimana *hatchery* ini berfungsi sebagai tempat penetasan telur yang merupakan bahan baku ayam broiler, adapun telur yang akan ditetaskan ini didatangkan oleh perusahaan dari medan melalui sistem pemanasan listrik.

2. Breeding Farm

Breeding Farm adalah tempat pemeliharaan ayam petelur ayam, Breeding Farm berfungsi sebagai wadah atau tempat penampungan ayam-ayam bibit yang telah dihasilkan di *hatchry*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. *Treeding*

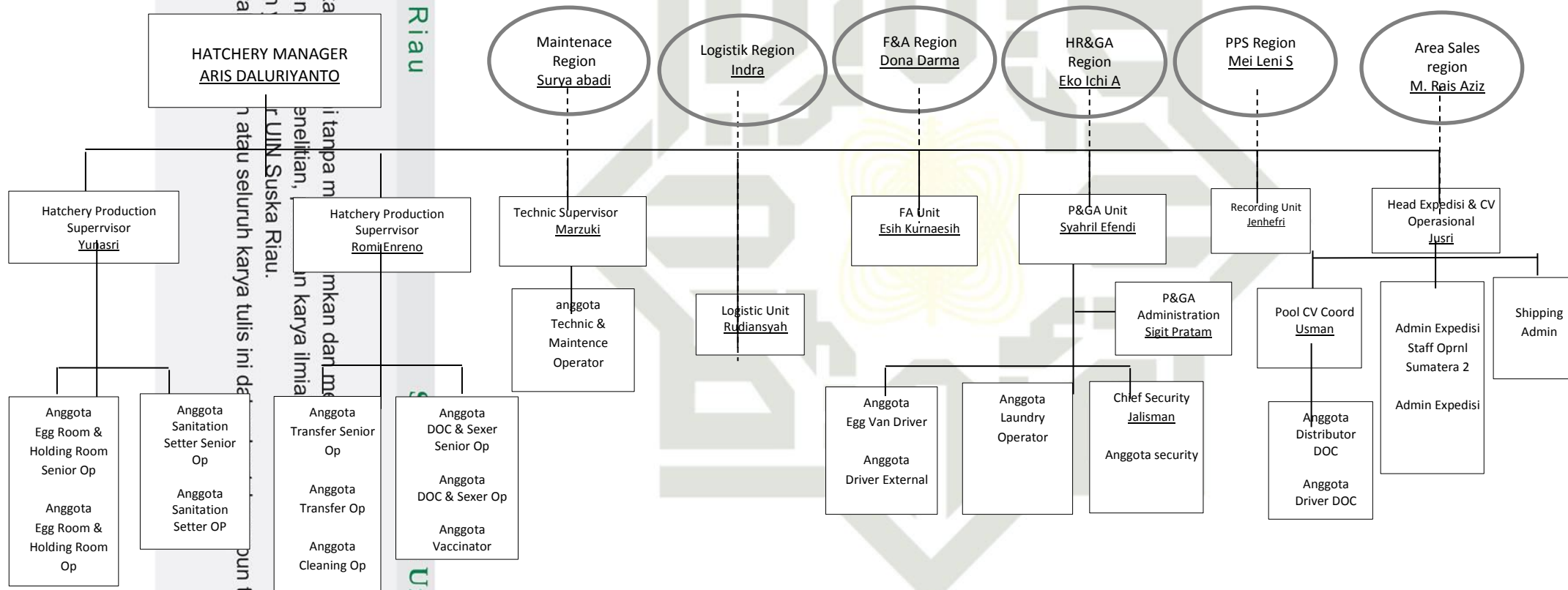
Treeding adalah merupakan sub marketing dimana berfungsi sebagai penyalur dan pendistribusian serta penjualan ayam baik secara makro maupun secara mikro, disamping penjualan produk itu sendiri, departemen ini juga berfungsi sebagai penampungan ayam dari para mitra usaha.

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi di PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Struktur Organisasi PT. Indojaya Agrinusa

STRUKTUR ORGANISASI PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCHERY PEKANBARU



Sumber: PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru, 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**4.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab**

Menggerakkan suatu organisasi berarti dibutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. MANAGER

Manager mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain:

- a. Menyusun rencana pengembangan kegiatan usaha baik itu sasaran maupun tujuan perusahaan
- b. Mengatur pengalokasian sumber daya produksi seperti jam kerja, mesin jam kerja operator, pengiriman bahan baku yang berhubungan dengan proses produksi
- c. Menyusun jalannya sistem pelaksanaan tugas pada perusahaan dengan dikuasainya tertib administrasi
- d. Mengkoordinasikan kegiatan perencanaan pengemangan fisik, perancangan pembangunan sarana/prasarana pada manager bagian lain dalam perusahaan menyangkut kepentingan perusahaan

- e. Membuat laporan produksi secara berkala mengenai pemakaian bahan baku dan jumlah produksi

2. SPV. PRODUKSI

Merencanakan, mengontrol mengatur, melaksanakan proses operasional produksi penetasan DOC sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

3. TERMINAL

Melaksanakan seluruh kegiatan operasional terminal sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh atasan langsung. Sehingga kegiatan operasional terminal dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan akan menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

4. SETTER

Melaksanakan kegiatan operasional dimesin dankabin setter sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional mesin dan ruang setter dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dan tereliminir dari microbial dapat dicapai secara optimal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**5. TRANSFER**

Melaksanakan kegiatan operasional transfer sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional transfer dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien dan tujuan perusahaan untuk menghasilkan DOC yang berkualitas dapat dicapai secara optimal.

6. QC DOC

Mengkoordinasi sistem prosedur operasional perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan diruang panen dan memberi saran kepada supervisor produksi terhadap permasalahan yang berkenaan dengan kegiatan panen.

7. GRADING & SAXER

Melaksanakan kegiatan operasional didalam ruangan pull chick/ panen sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan dan petunjuk diberikan oleh supervisor produksi. Sehingga kegiatan operasional pull check/ panen dapat dilaksanakan secara optimal.Menghasilkan DOC yang berkualitas.

8. CLEANING

Melaksanakan kegiatan operasional ruang pencucian sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan petunjuk yang diberikan oleh atasan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang meminumkan dan memberbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**9. VAKSINATOR**

Melaksanakan proses *hatchery* vaksinasi secara menyeluruh terhadap DOC yang telah menetas dengan standar yang sudah ditentukan oleh supervisor produksi.

10. SPV. TEKNIK

Merencanakan, mengontrol, mengatur pelaksanaan, operasional pada ruang *setter* dan *hatchery* serta menggunakan maupun perawatan mesin-mesin penunjang produksi penetasan DOC.

11. ASS. TEKNIK

Melaksanakan perawatan penunjang mesin-mesin dan peralatan penunjang produksi penetasan DOC dan mengadakan konseling terhadap supervisor teknik dan operasional teknik mengenai permasalahan yang berkaitan dengan mesin-mesin yang berhubungan dengan penetasan DOC.

12. TEKNIK

Melaksanakan pengoperasian mesin-mesin pada *hatchery* serta merawat mesin-mesin penunjang penetasan DOC di *hatchery*.

13. RECORDING

Melaksanakan tugas-tugas recording diunit dan melaporkan kepada HTC manajer produksi dan ke recording region serta mengingatkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang meminumkan dan memberbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menanggung sumber data jika ada keterlambatan penyerahan atau ketidakkaruan data yang ditulis dalam dokumen yang disarankan. Dan memberi informasi kepada HM,PM dan recording wilayah bila ada penyimpanan sispro dan performace.

14. KASIR

Menyediakan, menyimpan, mengatur, mengontrol, dan melaporkan penerimaan dan pengeluaran keuangan kas untuk kebutuhan operasional kerja. Sehingga pengeluaran dan laporan penggunaan keuangan kas dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mengefektifkan maupun mengefisienkan biaya operasional perusahaan dapat tercapai.

15. SPV P & GA

Melaksanakan tugas pelayanan umum kepada seluruh karyawan/ti dalam mencapai sasaran kerja bagian personalia dan umum secara efektif dan efisien sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menjelaskan Secara parsial variabel *Hard Skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
2. Hasil penelitian menjelaskan Secara parsial variabel *Soft Skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.
3. Hasil penelitian menjelaskan secara simultan variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru dengan nilai adjust R Square sebesar 70,6%.

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada manajemen PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru agar dapat memberikan pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan *Hard skill* untuk membantu karyawan menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Disarankan juga kepada karyawan untuk selalu berusaha memperbaiki *Soft Skill* yang dimiliki seperti kepribadian dan cara berkomunikasi yang baik sehingga tercipta hubungan kerja yang nyaman yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang menaunkumkan dan memberbanvak sebacian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang menaqqumkan dan memberbanvqk sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- AL-Qur'an Surah AL- Ahqaf Ayat 19
- AL-Qur'an Surah AL- Isro' Ayat 84
- AL-Qur'an Surah AL- Qashah Ayat 26
- Hidayatulloh, A., 2018. *Alwasim: Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata*. Jawa Barat : Cipta Bagus Segara.
- Daft, Richard L, 2017. *Era Baru Manajemen*, Edisi 9. Cetakan Kelima, Selemba Empat : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Haryanto, 2016. "Pengaruh Soft Skill dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Wilayah kabupaten Pasuruan". *Jurnal Administrasi dan Bisnis*.ISSN: 1978-726X. Vol.10. Hal. 2. STIE Malangkececwara Malang.
- Hasibuan, SP Malayu., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, Jakarta.
- Kadek, 2014. *Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe STAD mampu Meningkatkan Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humaika Vol. 3 No.2 Singaraja Juni 2014 ISSN 2089-3310. UNDIKSA.
- Kadek, 2016.*Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17 No.2, ISSN: 2302-8556.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang menaikkan dan memberikan hak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Cetakan Kedua, Pt.Raja Grafindo Persada.
- Kaswan, 2013. *Pelatihan dan Pengembangan: untuk meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: ALFABETA CV.
- Kaswan, 2016. 101 *Soft Skill: Untuk Mencapai Puncak Kinerja Dan Kepemimpinan*. Cetakan Ke-1, Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Klaus, P., 2012. Ter. Nanulaita, A., I., *Soft Skills: keterampilan Yang diperaktekan di Tempat kerja*. Cetakan ke-1, Penerbit Libri: Jakarta.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- Rasid, Z., Dkk. 2018. “Pengaruh hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja karyawan PERUM DAMRI Manado”.Jurnal EMBA. ISSN: 2303-1174. Vol.6 No.2. Hal. 1008-1017. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Siahaan & Novita Sari., 2017. “Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Sumatera”. *Jurnal Plans Penelitian Ekonomi & Bisnis*. ISSN: 1978-7057. E-ISSN: 2527-306X. Universitas Negeri Medan.
- Snambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Kedua, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offsed: Yogyakarta.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang menaqqumkan dan memberbanvak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Weithzal Rivai, Dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wahyuni, 2016. “*Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*”.Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Islam negeri Alaludin makassar.

Widayanti, R., 2014. “*Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap Kinerja (studi pada PT. Telkom Kandatel Malang)*”. Jurnal Dinamika Dotcom. Vol. 3 No.1 STMIK Pradnya Paramita malang.

Wijayanti, V.D., & Wibowo, T, S., 2020. “*Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Gressik*”. Majalah Ekonomi Penelitian Ekonomi & Bisnis. ISSN: 1411-9501. Vol.25 No.1 Hal.29-35. Universitas PGRI Adibuana Surabaya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mempublikasikan dan memberikan hak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian

LEMBAR KUISISIONER

Kepada,

Yth. Bapak/ibu Karyawan

PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru

Assalamua'laikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan Hormat,

Saya Masriyadi, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dalam rangka pelaksanaan untuk penelitian skripsi, Saya Memohon kepada bapak/ibu karyawan PT.Indojaya Agriusa Unit Hatchery Pekanbaru agar dapat mengisi kuisisioner ini, dengan judul “ **Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru**”, isi kuisisioner ini akan digunakan untuk penelitian dan kepentingan Akademik serta Informasi yang didapatkan peneliti dari bapak/ibu akan dirahasiakan dari pihak manapun. Oleh karena itu, saya memohon kerjasamanya untuk menjawab semua pertanyaan dengan kejujuran dan kesungguhannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Masriyadi
11771101716

1. Identitas Responden

- Nama : _____ (* boleh tidak diisi)
- Umur : _____ Tahun
- Jenis Kelamin : () Laki- Laki
() Perempuan
- Masa Kerja : _____ Tahun
- Pendidikan Terakhir : () SD () SM () SMA
() D3 () S1 () S2



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Petunjuk Pengisian Kuisioner

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (\checkmark) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
- c. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, Yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Cukup Setuju (CS) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- d. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuisioner dengan sebenar- benarnya dan seobjektif mungkin.
- e. Terima kasih atas partisipasinya untuk mengisi kuisioner ini.

UIN SUSKA RIAU



Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	saya merasa telah melaksanakan pekerjaan sesuai SOP perusahaan					
2	Saya mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan berkualitas tinggi sesuai dengan ditetapkan perusahaan.					
3	Saya berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan lebih baik dari sebelumnya.					
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Sebagai karyawan, saya sering menerima intruksi kerja dari atasan					
6	pengawasan yang dilakukan atasan, membuat saya bekerja lebih baik					
7	Saya mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.					
8	Saya selalu mempunyai cara untuk memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.					
9	Saya mampu memperoleh sebuah hasil dan target pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
10	Saya berusaha berangkat dan pulang sesuai dengan aturan perusahaan.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Variabel *Hard Skill* (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memiliki ide-ide yang kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Dengan ilmu pengetahuan yang saya miliki, saya bisa mengatasi masalah pekerjaan yang timbul.					
3	Saya selalu melatih diri dalam meningkatkan pemahaman terhadap perkembangan teknologi di tempat kerja.					
4	Saya selalu belajar hal-hal baru terhadap pekerjaan yang sebelumnya tidak saya ketahui					
5	Sebagai karyawan, saya bekerja dengan logika dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya bekerja ditempatkan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki.					
7	Sebagai karyawan, saya mampu mengoperasikan teknologi demi mendukung pekerjaan yang dilakukan.					
8	Saya mampu menganalisa masalah pekerjaan dengan baik.					
9	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja secara efektif dan efisien.					
10	Sebagai karyawan, Saya mampu mengingat dan memahami informasi yang telah disampaikan.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memberikan hak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3 Variabel *Soft Skill* (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Sebagai karyawan, saya memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Saya memiliki kejujuran dan kesungguhan dalam bekerja.					
	Sebagai karyawan, saya memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan.					
4	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.					
5	Sebagai karyawan, saya mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya.					
6	Saya mampu membina hubungan yang baik antar karyawan.					
7	saya saling berkomunikasi dengan baik sesama karyawan.					
	Saya berusaha dengan cepat beradaptasi terhadap perubahan di lingkungan kerja.					
	Saya merasa senang jika atasan selalu memberikan masukan dalam meningkatkan pekerjaan.					
	Atasan selalu bersikap bijaksana sehingga saya berkerja dengan baik.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mempublikasikan dan memberikan hak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 2: Tabelasi Tanggapan

Sampel	Hard Skill											Soft Skill											Kinerja										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
sampel 2	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
sampel 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	4	5	4	3	3	4	5	2	38	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
sampel 4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	38	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	43	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	40
sampel 5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	43	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47	4	3	5	4	3	4	5	3	5	3	39
sampel 6	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	35	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
sampel 7	5	4	5	2	4	5	5	5	4	4	43	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
sampel 8	4	4	2	2	5	4	4	4	5	3	37	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	42	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
sampel 9	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
sampel 10	4	4	3	2	4	5	5	5	4	3	39	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
sampel 11	5	4	3	2	5	5	5	5	5	4	43	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
sampel 12	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	36	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	36	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
sampel 13	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	44	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
sampel 14	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	30	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	36	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	45
sampel 15	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	32	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
sampel 16	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	41	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	43	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
sampel 17	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	28	2	2	2	4	4	4	2	3	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
sampel 18	4	2	3	3	5	4	5	3	4	5	38	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
sampel 19	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	45	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	46	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
sampel 20	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	37	4	3	4	5	4	4	2	5	5	2	38	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
sampel 21	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
sampel 22	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	38

Sampel	Hard Skill											Soft Skill											Kinerja										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 23	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
sampel 24	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	42	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
sampel 25	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	41	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
sampel 26	3	3	4	5	3	3	3	5	3	3	35	3	3	3	4	5	2	2	4	4	2	32	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	35
sampel 27	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 28	3	5	5	4	3	3	3	2	3	3	34	3	2	3	3	4	2	3	4	4	2	30	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34
sampel 29	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 30	4	2	3	4	5	4	4	3	4	3	36	4	4	4	4	3	4	3	5	5	2	38	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	40
sampel 31	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 32	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	35	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	45	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	39
sampel 33	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37	4	5	5	4	5	3	3	5	5	3	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 34	5	3	2	4	4	5	5	4	4	4	40	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	43
sampel 35	5	3	3	4	5	5	5	5	4	3	42	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 36	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 37	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
sampel 38	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	33	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	35	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
sampel 39	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42	3	4	4	4	5	2	2	4	5	2	35	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	38
sampel 40	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	29	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	33	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	38
sampel 41	5	3	4	3	5	3	5	4	5	4	41	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	40	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45
sampel 42	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	41	5	3	5	5	4	4	3	4	4	3	40	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	42
sampel 43	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	25	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	25	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
sampel 44	5	2	3	4	5	4	4	4	5	5	41	4	4	4	5	5	3	2	4	4	3	38	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	42
sampel 45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	3	4	5	5	2	3	4	5	2	38	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	42

Sampel	Hard Skill											Soft Skill											Kinerja										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 46	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	38	5	5	5	5	4	3	2	5	5	4	43	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	40
sampel 47	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	43	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
sampel 48	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	35	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
sampel 49	5	4	5	2	4	5	5	5	4	4	43	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
sampel 50	4	4	2	2	5	4	4	4	5	3	37	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	42	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
sampel 51	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
sampel 52	4	4	3	2	4	5	5	5	4	3	39	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
sampel 53	5	4	3	2	5	5	5	5	5	4	43	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
sampel 54	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	36	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	36	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
sampel 55	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	44	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
sampel 56	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	30	4	4	3	3	5	2	3	5	4	3	36	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	38
sampel 57	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	32	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
sampel 58	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	41	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	43	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
sampel 59	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	28	2	2	2	4	5	3	2	3	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
sampel 60	4	2	3	3	5	4	5	3	4	5	38	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5	39
sampel 61	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	45	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	46	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
sampel 62	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	37	4	3	4	5	5	3	2	5	5	2	38	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
sampel 63	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
sampel 64	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	29	4	4	4	4	5	3	2	5	4	3	38	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	38
sampel 65	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
sampel 66	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37	5	5	5	4	5	3	3	4	5	3	42	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
sampel 67	5	3	4	4	4	5	4	4	5	3	41	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
sampel 68	3	3	4	5	3	3	3	5	3	3	35	3	3	3	4	5	2	2	4	4	2	32	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	35

[illegible]

Sampel	Hard Skill											Soft Skill											Kinerja										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 92	4	2	3	4	5	4	4	3	4	3	36	4	4	4	3	4	4	3	5	5	2	38	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	40
sampel 93	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 94	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	35	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	45	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
sampel 95	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37	4	5	4	4	5	4	3	5	5	3	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 96	5	3	2	4	4	5	5	4	4	4	40	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	43
sampel 97	5	3	3	4	5	5	5	5	4	3	42	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 98	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Da mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 ian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 Suska Riau.
 u seluruh karya tuils ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 3 : Analisis Deskriptif
1. Hard Skill

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.81	1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HS1	34.846	21.69	.64	.78
HS2	35.387	22.65	.35	.81
HS3	35.479	22.47	.39	.80
HS4	35.408	22.67	.32	.81
HS5	34.846	22.31	.52	.79
HS6	34.928	21.09	.54	.79
HS7	34.908	21.85	.59	.78
HS8	34.959	21.00	.64	.78
HS9	35.061	22.26	.53	.79
HS10	35.081	22.79	.47	.79

HS1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00		1.	1.	1.
3.00	1	18.	18.	19.
4.00	4	45.	45.	65.
5.00	3	34.	34.	100.
Total	9	100.	100.	

UIN SUSKA RIAU



© Ha

Sus

ic U

pyarif Kasim Ria

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HS2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	12.	12.	12.
	3.00	3	34.	34.	46.
	4.00	3	33.	33.	80.
	5.00	1	19.	19.	100.
	Total	9	100.	100.	

HS3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	15.	15.	15.
	3.00	3	31.	31.	46.
	4.00	3	39.	39.	86.
	5.00	1	13.	13.	100.
	Total	9	100.	100.	

HS4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	16.	16.	16.
	3.00	2	28.	28.	44.
	4.00	3	35.	35.	80.
	5.00	1	19.	19.	100.
	Total	9	100.	100.	

HS5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.	2.	2.
	3.00	1	17.	17.	19.
	4.00	4	44.	44.	64.
	5.00	3	35.	35.	100.
	Total	9	100.	100.	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

HS6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00		8.	8.	8.
	3.00	1	16.	16.	24.
	4.00	3	36.	36.	61.
	5.00	3	38.	38.	100.
	Total	9	100.	100.	

HS7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	25.	25.	25.
	4.00	4	40.	40.	66.
	5.00	3	33.	33.	100.
	Total	9	100.	100.	

HS8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00		4.	4.	4.
	3.00	2	21.	21.	25.
	4.00	4	41.	41.	67.
	5.00	3	32.	32.	100.
	Total	9	100.	100.	

HS9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00		4.	4.	4.
	3.00	2	20.	20.	24.
	4.00	5	54.	54.	78.
	5.00	2	21.	21.	100.
	Total	9	100.	100.	



HS10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00		1.	1.	1.
3.00	2	29.	29.	30.
4.00	4	46.	46.	77.
5.00	2	22.	22.	100.
Total	9	100.	100.	

Soft Skill

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.89	1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SS1	38.0714	25.46	.78	.87
SS2	38.1429	24.24	.81	.87
SS3	38.0611	25.58	.82	.87
SS4	38.0913	27.65	.61	.88
SS5	38.1322	29.91	.32	.90
SS6	38.653	25.59	.72	.87
SS7	38.724	25.31	.62	.88
SS8	37.969	29.88	.39	.89
SS9	37.714	28.96	.66	.88
SS10	38.938	24.90	.67	.88

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SS1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00		3.	3.	3.
	3.00	1	12.	12.	15.
	4.00	2	23.	23.	38.
	5.00	6	61.	61.	100.
	Total	9	100.	100.	

SS2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00		6.	6.	6.
	3.00	1	13.	13.	19.
	4.00	1	19.	19.	38.
	5.00	6	61.	61.	100.
	Total	9	100.	100.	

SS3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00		2.	2.	2.
	3.00	1	11.	11.	13.
	4.00	2	27.	27.	40.
	5.00	5	59.	59.	100.
	Total	9	100.	100.	

SS4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	12.	12.	12.
	4.00	3	34.	34.	46.
	5.00	5	53.	53.	100.
	Total	9	100.	100.	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SS5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00		9.	9.	9.
	4.00	4	44.	44.	54.
	5.00	4	45.	45.	100.
	Total	9	100.	100.	

SS6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	10.	10.	10.
	3.00	1	15.	15.	25.
	4.00	5	54.	54.	79.
	5.00	2	20.	20.	100.
	Total	9	100.	100.	

SS7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	12.	12.	12.
	3.00	2	26.	26.	38.
	4.00	3	32.	32.	71.
	5.00	2	28.	28.	100.
	Total	9	100.	100.	

SS8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00		3.	3.	3.
	4.00	4	40.	40.	43.
	5.00	5	56.	56.	100.
	Total	9	100.	100.	

SS9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00		3.	3.	3.
4.00	1	15.	15.	18.
5.00	8	81.	81.	100.
Total	9	100.	100.	

SS10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	15.	15.	15.
3.00	3	35.	35.	51.
4.00	2	26.	26.	77.
5.00	2	22.	22.	100.
Total	9	100.	100.	

3. Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.89	1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	38.520	22.62	.73	.88
K2	38.765	22.20	.73	.87
K3	38.530	22.41	.72	.88
K4	38.602	23.06	.74	.88
K5	38.622	22.83	.66	.88
K6	38.653	22.27	.68	.88
K7	38.581	23.31	.62	.88
K8	38.551	23.05	.67	.88
K9	38.622	24.83	.36	.90
10	38.632	23.71	.49	.89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Ha

NS

te Is

of Sultan Syarif Kasim Ria

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	13.	13.	13.
	4.00	3	35.	35.	49.
	5.00	5	51.	51.	100.
	Total	9	100.	100.	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	23.	23.	23.
	4.00	3	39.	39.	63.
	5.00	3	36.	36.	100.
	Total	9	100.	100.	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	16.	16.	16.
	4.00	3	30.	30.	46.
	5.00	5	53.	53.	100.
	Total	9	100.	100.	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	10.	10.	10.
	4.00	4	50.	50.	60.
	5.00	3	39.	39.	100.
	Total	9	100.	100.	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	17.	17.	17.
	4.00	3	37.	37.	55.
	5.00	4	44.	44.	100.
	Total	9	100.	100.	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	22.	22.	22.
	4.00	3	30.	30.	53.
	5.00	4	46.	46.	100.
	Total	9	100.	100.	

K7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	14.	14.	14.
	4.00	3	39.	39.	54.
	5.00	4	45.	45.	100.
	Total	9	100.	100.	

K8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	13.	13.	13.
	4.00	3	38.	38.	52.
	5.00	4	48.	48.	100.
	Total	9	100.	100.	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

K9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	17.	17.	17.
	4.00	3	37.	37.	55.
	5.00	4	44.	44.	100.
	Total	9	100.	100.	

K10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	20.	20.	20.
	4.00	3	32.	32.	53.
	5.00	4	46.	46.	100.
	Total	9	100.	100.	

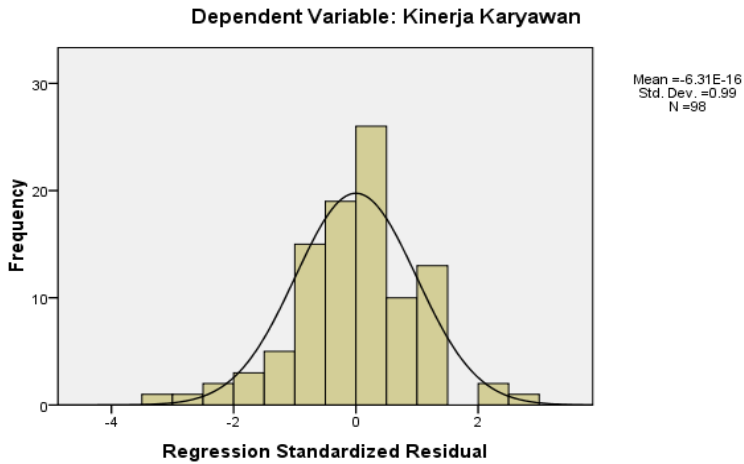
Lampiran 4 : Analisis Data

Uji Normalitas Data

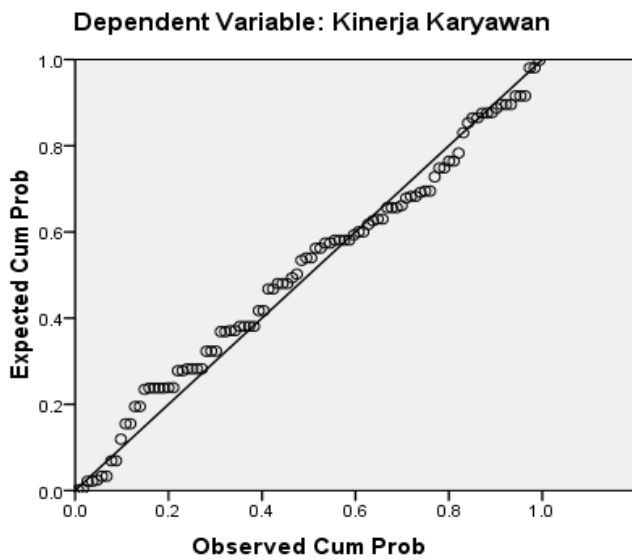
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Uji Multikolinieritas

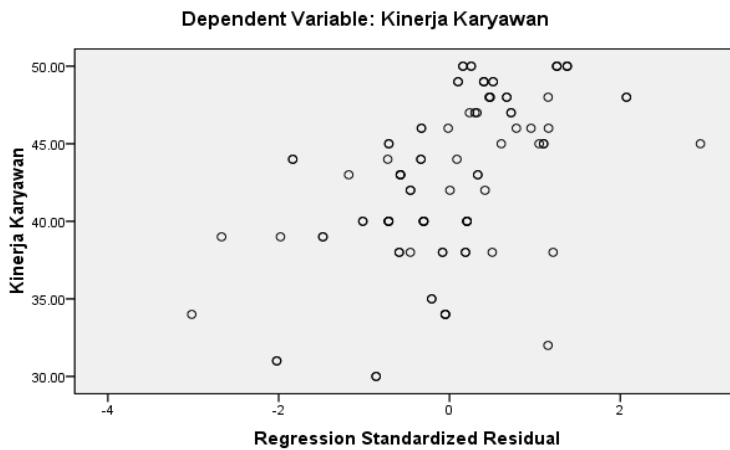
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	6.99	2.40		2.91	.00		
Hard Skill	.27	.07	.27	3.60	.00	.53	1.87
Soft Skill	.58	.07	.63	8.43	.00	.53	1.87

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844	.71	.70	2.8724	1.61

a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	6.99	2.40		2.91	.00		
Hard Skill	.27	.07	.27	3.60	.00	.53	1.87
Soft Skill	.58	.07	.63	8.43	.00	.53	1.87

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	6.99	2.40		2.91	.00		
Hard Skill	.27	.07	.27	3.60	.00	.53	1.87
Soft Skill	.58	.07	.63	8.43	.00	.53	1.87

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1943.11		971.55	117.74	.000
	Residual	783.86	9	8.25		
	Total	2726.98	9			

a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Koefisien Korelasi

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation		.683*	.705*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	9	9	9
X2	Pearson Correlation	.683*		.820*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	9	9	9
Y	Pearson Correlation	.705*	.820*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	9	9	9

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844	.711	.700	2.8724	1.611

a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/1510/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 25 Februari 2021 M
13 Rajab 1442 H

Kepada
Yth. **Zulhaida, SE, M.M.**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

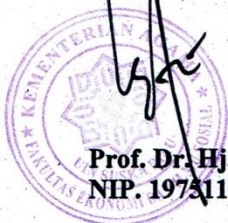
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Masriyadi
NIM : 11771101716
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga



Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti. MS, SE, M.Si, Ak, CA
NIP. 19731112 199903 2 001

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1516/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 25 Februari 2021 M
13 Rajab 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

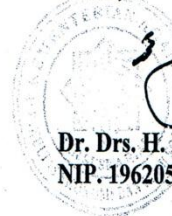
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Masriyadi
NIM. : 11771101716
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru". Untuk itu kami mohon kiranya
Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa
tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



JAPFA

PT. INDOJAYA AGRINUSA

Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang Km. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar - Riau
Telp. 0812 752 3927 - 0812 758 3884 Website : www.japfacomfeed.co.id E-mail : inusa@indosat.net.id

Sungai Pinang, 31 Mei 2021

Nomor : 76/IJA/PKU/V/2021

Lampiran : -

Perihal : **Telah Selesai Riset**

Kepada Yth : Bapak/Ibu

Dekan Fakultas Ekonomi

dan Ilmu Sosial

di -

UIN SUSKA RIAU

Dengan hormat,

Atas nama PT. Indojoya Agrinusa dengan ini menerangkan
nama mahasiswa dibawah ini :

Nama Lengkap : Masriyadi

NIM : 11771101716

Program Studi : Manajemen

Judul : "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill
Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indojaya
Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru"

Telah selesai melakukan riset di PT. Indojoya Agrinusa.

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas
perhatiannya kami ucapkan termima kasih.

Hormat Kami

JAPFA
PT. INDOJAYA AGRINUSA
UNIT HATCHERY - PEKANBARU

Syahril Efendi

P & GA

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



JAPFA

PT. INDOJAYA AGRINUSA

Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang Km. 27,5 Desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar - Riau
Telp. 0812 752 3927 - 0812 758 3884 Website : www.japfacomfeed.co.id E-mail : inusa@indosat.net.id

Sungai Pinang, 01 Maret 2021

Nomor : 66 /IJA-SO/PKU/III/2021

Lampiran : -

Perihal : **Menerima Izin Riset**

Kepada Yth : Bapak/Ibu

Dekan Fakultas Ekonomi

dan Ilmu Sosial

di -

UIN SUSKA RIAU

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya surat Izin Riset dalam rangka penulisan Skripsi, dengan ini kami dari PT. Indojoya Agrinusa menerima Riset Mahasiswa tersebut atas nama :

Nama Lengkap : Masriyadi

NIM : 11771101716

Program Studi : Manajemen

Judul : "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru"

Demikianlah surat ini kami buat dengan sebenarnya, atas perhatiannya kami ucapkan termima kasih.



Hormat JAPFA

PT. INDOJAYA AGRINUSA

UNIT HATCHERY - PEKANBARU

Syahrial Efendi

P & GA



Leman dan Hamidati.

BIOGRAFI PENULIS

Masriyadi lahir di Bangko kanan Tanggal 10 November 1997, yang merupakan anak kedua dari 5 bersaudara dengan nama kakak pertama Misda Sari S.Pd, nama adik pertama Mitra Yufizar, kedua Mulya Anri, ketiga Mutia Nur Hasifa, yang lahir dari pasangan Misran

Penulis mengawali Pendidikan di SDN 001 kel. Bangko Kanan seelanjutnya melanjutkan Pendidikan pada SMP N 1 Bangko Pusako, setelah itu melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Bangko Pusako Hingga selesai pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di perguruan Tinggi Negeri, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau pada tahun 2017 dengan mengambil Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau, Pekanbaru kurang lebih 2 bulan pada tahun 2019 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata pada Tahun 2020 tepatnya di kepenghuluan Sintong, Kecamatan Tanah Putih Sedinginan, Kabupaten rokan Hilir.

Pada Hari Rabu, tanggal 7 Juli 2021 Penulis menyelesaikan Studinya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Judul Skripsi “**Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru**”. Penulis memperoleh Sarjana Ekonomi (SE) dengan predikat Memuaskan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.